

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PARAMEDIS PADA PUSKESMAS  
KECAMATAN KUBU BABUSSALAM  
KABUPATEN ROKAN HILIR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**UCI WAHYUNI**

**NIM: 11571205319**



**UIN SUSKA RIAU**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

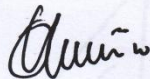
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : UCI WAHYUNI  
NIM : 11571205319  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PADA  
PUSKESMAS KECAMATAN KUBU BABUSSALAM KABUPATEN  
ROKAN HILIR  
Hari/Tanggal Ujian : KAMIS, 10 OKTOBER 2019

**DISETUJUI OLEH:**

**PEMBIMBING**



**ULFIAH NOVITA, SE, M.Si**  
NIK. 130 717 061

**MENGETAHUI:**

**DEKAN**



**DR. DRS. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM**  
NIP. 19620512-198403 1 003

**KETUA PROGRAM STUDI**



**AINUN MARDIAH, SE, MM**  
NIP. 19781203 200604 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : UCI WAHYUNI  
NIM : 11571205319  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PARAMEDIS PADA  
PUSKESMAS KECAMATAN KUBU BABUSSALAM KABUPATEN  
ROKAN HILIR  
Hari/Tanggal Ujian : KAMIS, 10 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

  
DR. AMRUL MUZAN, SH, M.Ag  
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI:

PENGUJI I

PENGUJI II

  
DR. MULIA SOSIADY, SE, MM, Ak, CA  
NIP. 19761217 200901 1 014

  
DR. MUHAMMAD APRIL, SH, M.HUM  
NIK. 130 712 072



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PARAMEDIS PADA PUSKESMAS KECAMATAN KUBU  
BABUSSALAM KABUPATEN ROKAN HILIR**

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kubu Babussalam Kabupaten Rokan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai paramedia pada puskesmas kecamatan kubu babussalam sebanyak 43 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada puskesmas kecamatan kubu babussalam kabupaten rokan hilir. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan hilir. Secara simultan kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babusslam Kabupaten Rokan Hilir. Besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja paramedis Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir ditunjukkan dengan koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja paramedis di pengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi kerja dan sisanya atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.  
Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
Ibu Ulfiah Novita, SE, M.si, selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Muklis, SE.MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Teristimewa ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada keluarga serta kedua orang tua ayahanda Syahusi dan Ibunda Anizar serta Adik Muhammad Fauzan, Muhammad Fadhli, yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta do'a kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan dan umur yang panjang serta melimpahkan rahamat dan rezki atas dukungan yang diberikan selama ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepada Pimpinan serta staf dan pegawai Puskesmas Kecamatan Kubu Babusslam Kabupaten Rokan Hilir yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

10. Buat Kawan-Kawan seperjuangan Amry, Zulkifli, Rinda, Risqi, Risna, Romini, Riska, Elvi, terima kasih bantuan dan dukungannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

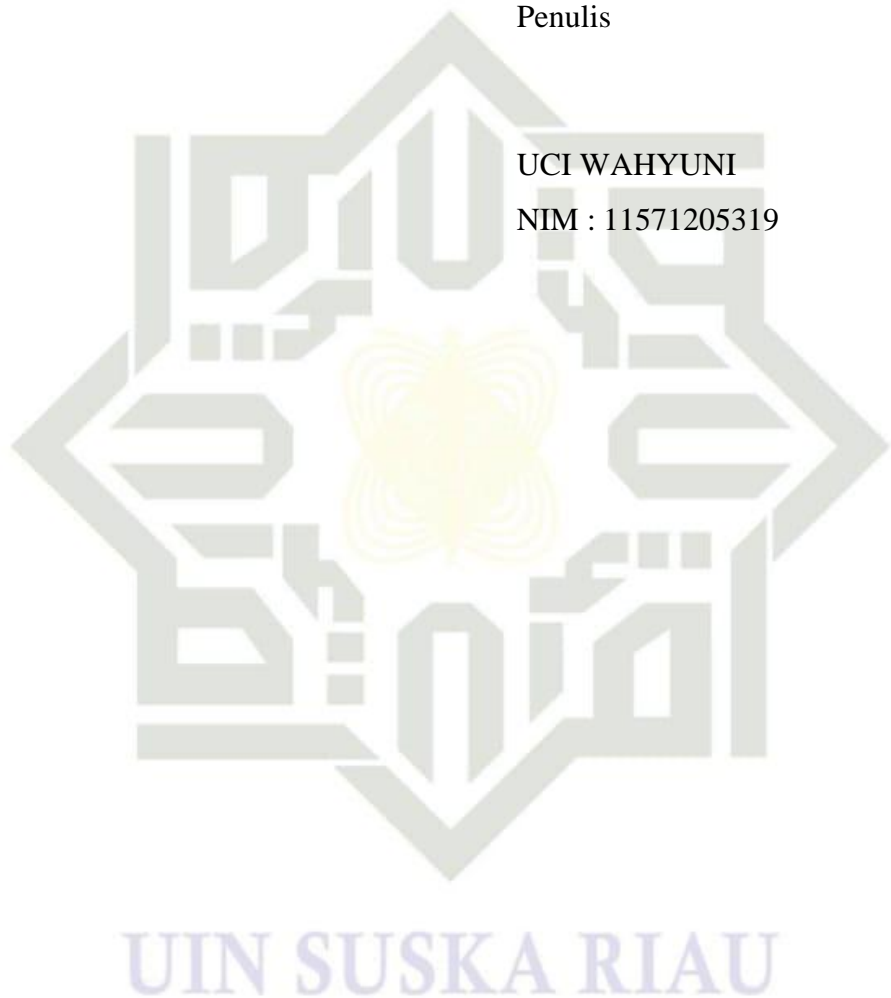
Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Juli 2019

Penulis

UCI WAHYUNI

NIM : 11571205319





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	v
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	ix
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	x
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.5. Masalah Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.6. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja .....	17
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.2.3 Perencanaan Manajemen Kinerja.....	18
2.2.4 Indikator Kinerja .....	19
2.3 Kepemimpinan .....	20
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	20
2.3.2 Teori-Teori Kepemimpinan.....	21
2.3.3 Fungsi Kepemimpinan.....	24
2.3.4 Faktor-Faktor Kepemimpinan .....	25



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Indikator Kepemimpinan.....	25
2.4 Motivasi Kerja.....	27
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	27
2.4.2 Teori-Teori Motivasi .....	28
2.4.3 Metode Metode Motivasi .....	29
2.4.4 Indikator Motivasi .....	30
2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	31
2.5 Konsep Islam.....	33
2.5.1 Kinerja Menurut Islam .....	33
2.5.2 Kepemimpinan Menurut Islam.....	34
2.5.3 Motivasi Menurut Islam .....	35
2.6 Penelitian Terdahulu .....	36
2.7 Kerangka Pemikiran .....	38
2.8 Hipotesis .....	38
2.9 Defenisi Dan Konsep Operasional Variabel.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	41
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	41
a. Data Primer.....	41
b. Data Skunder .....	41
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.4 Skala Pengukuran .....	42
3.5 Populasi dan Sampel.....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
3.7 Uji Kualits Data.....	44
1. Uji Validitas .....	44
b. Uji Realibilitas.....	44
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	45
1. Uji Normalitas .....	46
2. Uji Multikolinieritas .....	46
3. Uji Heteroskedastisitas .....	47

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Regresi Linear Berganda .....	47
3.10 Uji Hipotesis .....	48
1. Uji T .....	48
2. Uji F .....	48
3. Analisis Koefisien Determinasi .....	49
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam .....	50
4.2 Visi, Misi, Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam .....	50
4.3 Kebijakan Mutu .....	51
4.4 Struktur Organisasi .....	52
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	54
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	56
5.2.1 Kinerja Pegawai .....	56
5.2.2 Kepemimpinan .....	58
5.2.3 Motivasi .....	59
5.3 Uji Kualitas Data .....	61
5.3.1 Uji Validitas .....	61
5.3.2 Uji Reliabilitas Data .....	64
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	65
5.4.1 Uji Normalitas .....	65
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	67
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	68
5.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
5.5 Uji Hipotesis .....	70
5.5.1 Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	70
5.5.2 Uji Signifikan Parsial ( Uji T) .....	72

## BAB VI PENUTUP

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

5.6. Koefisien Determinasi .....	73
5.7. Pembahasan .....	74
5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir .....	74
5.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir .....	76
5.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir .....	77
6.1 Kesimpulan .....	79
6.2 Saran.....	80



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja Paramedis.....	6
Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Paramedis .....	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian.....	39
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa kerja. ....	55
Tabel.5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Kepemimpinan.....	58
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi .....	60
Tabel 5.8 Uji validitas Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 5.9 Uji Validitas Kepemimpinan .....	63
Tabel 5.10 Uji Validitas Motivasi .....	64
Tabel 5.11 Uji Reliabilitas Instrumen .....	65
Tabel 5.12 Uji Multikoloniertas .....	67
Tabel 5.13 Analisis Regresi Berganda .....	69
Tabel 5.14 Uji F Hitung .....	71
Tabel 5.15 Uji T Hitung.....	72
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi.....	73

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	53
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	66
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	66
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	68

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan karena merupakan faktor utama yang menggerakkan berbagai sumber daya yang lainnya yang berada di dalam perusahaan tersebut agar berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang professional dengan menggunakan berbagai teknik manajemen sumber daya manusia agar tercapai kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **Hasibuan, (2012:10).**

Seiring dengan perubahan era globalisasi ini persoalan kepemimpinan selalu memberi kesan yang menarik, suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan di era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industry maupun di dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan, pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan setiap orang. Saat ini dimana teknologi semakin maju, lingkungan cepat berubah dan pengetahuan berkembang sangat cepat sudah seharusnya pendekatan mutu pelayanan terpadu yang berorientasi pada kegiatan pada kepuasan pasien menjadi strategi utama bagi organisasi pelayanan kesehatan di Indonesia.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan mempunyai dua fungsi yaitu, fungsi pelayanan publik dan fungsi pelayanan klinis atau medical. Indikasi kualitas pelayanan di puskesmas dapat tercermin dari persepsi pasien atas pelayanan kesehatan yang diterima. Dari persepsi ini, pasien dapat memberikan penilaian tentang kualitas pelayanan. Pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas merupakan pelayanan yang menyeluruh yang meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), preventif (pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan) dan rehabilitative (pemulihan kesehatan). Pelayanan tersebut ditujukan kepada semua penduduk dengan tidak membedakan jenis kelamin dan golongan umur, sejak dari pembuahan dalam kandungan sampai tutup usia **Effendi, (2009:133)**.

Paramedis merupakan seorang profesional dalam bidang kesehatan yang bertugas membantu dokter menangani dan merawat pasien, pegawai rumah sakit yang bekerja dibidang medis atau kedokteran seperti dokter, perawat, dan posisi lain yang berhubungan dengan pelayanan pengobatan kepada pasien memberikan pertolongan pertama sebelum dokter datang, baik pasien dalam kondisi biasa atau darurat. Mereka akan melakukan pemeriksaan-pemeriksaan awal terhadap pasien seperti mempersiapkan wadah untuk urine pasien, memeriksa berat badan dan tekanan darah, dan lainnya. anggota tim paramedis harus memiliki kesiapan dalam bertindak karena merekalah yang pertama kali dalam menangani pasien dalam berbagai kondisi mereka disiagakan didalam ambulans sekitar 2-3 orang yang terdiri dari perawat, asisten perawat, seperti supir atau teknis ambulan. Sedangkan



non medis segala sesuatu diluar atau tidak berhubungan dengan bidang kedokteran, pegawai rumah sakit yang mengurus hal-hal administrasi dan operasional rumah sakit. Seperti staf keuangan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan dan lain sebagainya.

Menyatakan bahwa kinerja merupakan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang disebabkan kepadanya.

Kinerja pegawai meliputi kuantitas dan kualitas output serta kendala dalam bekerja. Kinerja mempengaruhi kualitas motivasi atau dorongan kerja pegawai kemaun kerja yang timbulnya dorongan dari dalam pribadi pegawai..

**Anoraga, (2011:77).**

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan. Didalam puskesmas kec kubu babussalam terdapat fenomena kinerja pegawai yang kurang pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat banyak yang komplek terhadap kinerja mereka yang tidak efektif dan efisien banyaknya keluhan dari masyarakat yang membuat mereka tidak puas menjalankan pengobatan disana, karena pelayanan yang kurang baik dan fasilitas tidak memadai. Karena Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Tata tertib dan peraturan dipuskesmas yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen . apabila waktu tersebut sering

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dilanggar, dapat dikatakan para pegawai menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang bisa kita sebut sebagai pemimpin. **Martinis Yamin, (2010:774)**

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam bahwa Pemimpin kurang memperhatikan bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kurangnya tanggung jawab sosial terhadap pegawai seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan kualitas kerja. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki perubahan untuk kemajuan menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi





kepuasan atau pun mengurangi ketidak seimbangan **Hamzah B. Uno, (2012:17)**

Defenisi yang mengatakan berhubungan dengan:

1. Pengaruh prilaku

Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja) setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan.

Persistensi prilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan prilaku dengan cara tertentu.

Motivasi kerja yang baik pada pegawai tidak hanya melancarkan proses industri, tetapi juga melancarkan kebutuhan diri pegawai. Motivasi merupakan kebutuhan beraktualisasi pada diri seseorang sehingga seseorang menjadi tambah profesional dalam bekerja. Fenomena yang terjadi bila motivasi kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam itu rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas pada puskesmas tersebut seperti kualitas pelayanan yang tidak baik, timbulnya permasalahan kerja yang tidak mencapai target. Dan motivasi kerja dapat dilihat dari karakteristik individu pegawai sendiri kurang minatnya dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan yang baik itu seperti apa. Dalam melakukan pekerjaan kurangnya hubungan komunikasi yang baik antar pegawai. Motivasi dalam puskesmas tersebut merupakan kebutuhan dan sekaligus pendorong yang dapat mengerakan potensi semua pegawai puskesmas baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi, maka pemimpin intervensi dan tanggung jawab terhadap motivasi sangatlah penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian kinerja adalah mengacu pada suatu sistim formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan memengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat **Fajar, (2010:138)**.

**Tabel 1.1 : Daftar Penilaian Prestasi Kerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013-2017**

No	Tahun	Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Rata-Rata Nilai
1.	2013	90	79	87	80	80	<b>84</b>
2.	2014	85	87	84	90	90	<b>87</b>
3.	2015	90	87	84	86	90	<b>87</b>
4.	2016	88	88	84	87	84	<b>86</b>
5.	2017	84	87	88	80	87	<b>85</b>

Sumber :Puskesmas Kec Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, 2019.

Dari tabel 1.1 terlihat penilaian prestasi seluruh pegawai dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan, dikarenakan beberapa hal diantaranya, adanya jumlah pegawai setiap tahunnya mengalami penurunan yang mengakibatkan peretasi kerja menurun. Seorang pemimpin adalah orang yang tepat akan menimbulkan motivasi dan dukungan seorang pegawai untuk berprestasi baik. Pada tahun 2017 mendapatkan poin 85 untuk seluruh Pegawai. dan terjadinya penurunan yang mengakibatkan ada pembagian dua puskesmas antara puskesmas kubu dan puskesmas kubu babussalam.

Berdasarkan uraian tersebut banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak puskesmas untuk meningkatkan prestasi kinerja pegawainya, misalnya dengan



menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan dan pelatihan pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai jabatannya.

**Tabel 1.2 : Jumlah Tenaga Kerja Paramedis Pada Puskesmas Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013-2017**

Teknisi Paramedis	2013	2014	2015	2016	2017
Dokter	6	4	5	5	4
Perawat	35	32	33	33	19
Bidan	15	18	15	15	10
Labor	6	6	4	4	4
Ahli gizi	4	2	2	2	2
Ambulance	5	4	3	4	4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>43</b>

Sumber : Puskesmas Kec Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, 2019.

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa berkembang jumlah pegawai paramedis pada puskesmas kecamatan kubu babussalam pada tahun 2013-2017 mengalami tingkat fluktuasi, karena penurunan yang jauh berkurangnya terjadinya ada dua pembagian antara puskesmas kubu dan puskesmas kubu babussalam. Dari jumlah pegawai paramedis puskesmas kubu babussalam yang setiap tahunnya terjadinya penurunan jumlah pegawai. Sedangkan kerja sama dan komunikasi dalam bekerja sangat dibutuhkan agar dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman banyaknya motivasi dari orang lain dan sehingga kinerja pegawai dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Penyebab terjadinya penurunan jumlah pegawai paramedis dari tahun 2013-2017 puskesmas kecamatan kubu babussalam, pada tahun 2013 jumlah pegawai 71 orang masih berjumlah dengan normal dan kinerja yang baik yang berasal dari seorang pemimpin tegas terhadap karyawan bawahannya, pada tahun 2014 jumlah pegawai menurun sebanyak 66 orang penyebab penurunan jumlah karyawan, kurangnya terpenuhi kebutuhan individu pegawai dalam melakukan





pekerjaan. Dan ada sebagian karyawan yang mengundurkan diri lebih memilih bekerja di tempat yang lain karena kurang komunikasi yang baik antara sesama pegawai. Pada tahun 2015 jumlah pegawai yang menurun dari tahun yang sebelumnya sebanyak 62 orang, pada tahun 2016 jumlah pegawai sebanyak 61 orang, pada tahun 2015-2016 permasalahan yang terjadi timbul dikalangan kesehatan adanya keluhan mengenai penerimaan bonus dan THR terhadap pegawai, dan sebagian pegawai merasa tidak diperhatikan nilai prestasi kerjanya. Puskesmas kecamatan kubu babussalam mengalami penurunan dan gaji masih tetap dan tidak ada kenaikan gaji, sedangkan pekerjaan seorang pegawai sangatlah berat. Pada tahun 2017 jumlah pegawai jauh menurun sebanyak 43 orang penyebab terjadinya penurunan jumlah pegawai yang mengakibatkan adanya pembagian 2 puskesmas antara puskesmas kubu dan puskesmas kubu babussalam. Sebelum dibaginya 2 puskesmas masyarakat kecamatan kubu berobat di puskesmas kubu babussalam untuk meringankan beban masyarakat maka dibentuk 1 puskesmas di kecamatan kubu dan sebagian jumlah tenaga paramedis di kecamatan kubu babussalam dibagi 2 untuk puskesmas di kecamatan kubu.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja yang cukup tinggi. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir ”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Selangor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumpunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir?

Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir?

3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.



## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

### a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi yang bermanfaat bagi puskesmas, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, supaya puskesmas lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

### c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## 1.4. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

## BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan definisi operasional variable penelitian.

## **BAB II : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini berisi gambaran umum perusahaan tentang objek penelitian, seperti sejarah penulisan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas analisis data tentang kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisis kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif **Rivai, (2011:2).**

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja., Mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian. Dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM **Rivai, (2011:1).**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan **hasibuan, (2010:10).**



### 2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen SDM yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen SDM. Tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tingginya kualitas kerja pelayan
8. Rendahnya complain dari pelanggan
9. Meningkatkan bisnis perusahaan

### 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagian organisasi.

## c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama efektif dan efisien guna tercapai tujuan perusahaan.

## d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 2. Fungsi Operasional

## a. Pengadaan tenaga kerja .

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

## b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## c. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.



#### d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pension.

#### e. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan, pension dan lainnya.

### 2.1.4. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM timbul sebagai masalah baru pada dasawarsa 1960-an, sedangkan personel manajemen (manajemen kepegawaian) sudah lahir pada tahun 1940-an. Antara manajemen SDM dan manajemen kepegawaian terdapat perbedaan antara ruang lingkup atau objeknya. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan SDM baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Sedangkan personel manajemen mencakup SDM, baik yang berada dalam organisasi/perusahaan-perusahaan termasuk perusahaan yang modern yang dikenal dengan sektor formal, umumnya pada Negara-negara yang sedang berkembang dengan laju pertumbuhan penduduknya masih tinggi.

### 2.1.5. Masalah Sumber Daya Manusia

Lingkungan perusahaan departemen SDM merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Dua dari banyak masalah





lingkungan kerja yang paling signifikan dihadapi oleh para manajer/pimpinan serta departemen SDM internasional dan pemerintah.

Masalah Eksternal

- a. Keragaman budaya dan sikap
- b. Keragaman melalui imigrasi dan migrasi

Masalah-masalah Ekonomi Global

Masalah-masalah Pemerintah

Masalah Organisasi

Masalah-masalah Professional

6. Masalah SDM Internal

#### 2.1.6. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tantangan Eksternal

Lingkungan Eksternal yang sering dihadapi manajemen sumber daya manusia mencakup : perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografis, kegiatan mitra pesaing.

Tantangan Internal

Tantangan Internal muncul karena adanya SDM yang manajer pertimbangan diantaranya adalah finansial, penjualan, keuangan, servis, produksi, dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2.2. Kinerja

### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman dalam norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi **Syamsir Torang, (2013:74).**

Pendapat lainnya mengatakan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Magkunegara, (2009:9).**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu wirawan juga mencatumkan kata "waktu tertentu" ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu. Penyelesaian tugas tanpa adanya batasan waktu maka akan sulit untuk diukur kinerjanya karena tidak adanya perbandingan antara standar waktu yang ditetapkan dengan waktu yang ditempuh dalam penyelesaian tugas. **wirawan, (2009:5).**

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi **syamsir Torang, (2013:74).**



### 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Wirawan, (2009:78)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

antara lain:

Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan dari faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan kerja internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistim manajemen, kompensasi, kepemimpinan, buda organisasi, dan teman kerja.

Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan kerja eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan masyarakat, dan competitor.

### 2.2.3. Perencanaan Manajemen Kinerja

Perencanaan manajemen kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dengan melibatkan ilmu dan seni dengan cara



merencanakan dan mengatur orang-orang yang ada disuatu organisasi dengan tujuan agar terciptanya suatu tujuan dari kualitas kinerja diharapkan. Artinya disini pihak manajemen perusahaan untuk mewujudkan suatu perencanaan membutuhkan dukungan bukan hanya dari pihak *top* dan *midle management* saja namun sampai dengan posisi *lowor management* harus dilibatkan untuk mendukung terlaksana dan teraplikasikan manajemen kinerja yang diharapkan

**Irham Fahmi, (2010:35).**

#### **2.2.4. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut

**Sedarmayanti, (2009:319)**

##### **1. Kualitas Kerja**

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan dalam organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

Kehadiran dan ketepatan waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Inisiatif

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

### 4. Kemampuan

Yaitu diantara beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

### 5. Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik yang akan terjadi hubungan-hubungan yang harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenaggungan.

## 2.3. Kepemimpinan

### 2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah meliputi proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, penorganisasian aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara



hubungan kerja sma dan kerja kelompok, perolehan dan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi **Veizal Rivai, (2009:2).**

Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dan kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan merupakan strategi atau cara yang diambil oleh seseorang pemimpin dalam bersikap dan bertindak laku dengan maksud untuk memengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai arahan atau petunjuk pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin harus menyesuaikan gaya atau cara kepemimpinannya dengan bawahan yang dipimpinnya.

### 2.3.2. Teori-teori Kepemimpinan

**Miftah Thoha, (2015:285)** menjelaskan tentang beberapa teori kepemimpinan teori-teori tersebut yaitu:

#### Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani Kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, tidak dibuat. Teori *The Great Man* menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin apakah iya mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

#### Teori Kelompok

Teori kelompok pada kepemimpinan ini dasar perkembagannya berakar pada psikologis seseorang sosial dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok ini beranggapan agar kelompok dapat mencapai tujuan-tujuan, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

#### 3. Teori Situasional dan Modal Kontijensi

Dimulai pada sekitar tahun 1940-an ahli-ahli psikologi sosial melalui beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan prilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

#### Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler

Untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitian-penelitian terdahulu, Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan Model Kontijensi Kepemimpinan yang efektif (*A Contingency Model Of Leadership Effectiveness*). Model ini berisi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut ini:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Hubungan pemimpin anggota. Hal ini merupakan variabel yang paling penting didalam menentukan situasi yang menyenangkan tersebut.
- b. Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan masukan yang amat penting, dalam menentukan situasi yang menyenangkan.
- c. Posisi kekuasaann pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan dimensi yang amat penting ketiga didalam situasi yang menyenangkan.

#### Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Adapun teori *Path-Goal* Versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan direktif

Tipe sma dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan mengetahui apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawah.

- b. Kepemimpinan yang didukung (*supportive leadership*)

Kepemimpinan model ini mempunyai kesedian untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murniterhadap para bawahannya.

- c. Kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih ada padanya.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Pendekatan *Sosial Learning* dalam kepemimpinan

Pendekatan ini memberikan suatu dasar untuk suatu modal konsepsi yang menyeluruh bagi perilaku organisasi. *Sosial Learning* merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu modal yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal-balik antara pemimpin, lingkungan dan perilaku sendiri.

## 2.3.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut **Harbani Pasalong, (2013:12)** fungsi kepemimpinan birokrasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi perintah, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin birokrasi sebagai pengambilan keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi Konsultatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, pelaksanaan bergantung pada pihak pemimpin. konsultasi dilakukan untuk mendengarkan pendapat dan saran kepada semua unsur penting dalam suatu birokrasi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Fungsi Partisipatif, fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan.

4. Fungsi Delegasi, fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok birokrasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat didelegasikan pada orang-orang yang dipercayanya.

#### 2.3.4. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Menurut Noor, (2013:89) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
3. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
4. Perubahan dalam organisasi kerja.

Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.

Peraturan pemerintah.

#### 2.3.5. Indikator Kepemimpinan

Kualifikasi kepemimpinan memungkinkan seorang manajer memainkan perannya dalam menopang kondisi yang ada meliputi Siswanto, (2009:105)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 1. Watak dan Kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang manajer harus memiliki watak dan kepribadian yang terpuji. Manajer adalah cerminan bawahan. Dan ia adalah sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

#### Prakarsa yang tinggi

Seorang pemimpin hendaknya seorang *self stater*, memiliki inisiatif sendiri. Ia mengajukan gagasan dan bersedia menanggung resiko kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

### 3. Hasrat melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan, mendengarkan pendapat mSereka, berkeinginan membantu, serta menimbulkan dan mengembangkan keterampilan agar karir mereka meningkat.

#### Sadar dan paham kondisi lingkungan

Seorang manajer tidak hanya menyadari mengenai apa yang sedang terjadi di sekitar nya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi lingkungan tersebut untuk kepentingan organisasi dan para bawahannya.

#### Intelegensi yang tinggi

Seorang manajer harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali suatu ilmu pengetahuan.

Berorientasi ke masa depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal mengenai kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelola para bawahan yang terorganisir.

Sikap terbuka dan lugas

Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.

## 2.4. Motivasi

### 2.4.1. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya **Siagian, (2009:102).**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, mengerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Definisi lain mengemukakan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arahan dan ketekukan individu dalam usaha mencapai sasaran. Seorang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil maka akan berusaha untuk mencapai prestasi pribadinya, bukan ganjaran sukses semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya **Silalahi, (2013:353) dan Robbins, (2012:224).**

#### 2.4.2. Teori-teori Motivasi

**Miftah Thoha, (2015:230)** menjelaskan tentang beberapa teori motivasi teori-teori tersebut yaitu:

##### 1. Teori Motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khususnya bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950-an dia melakukan suatu studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang insinyur dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan di sekitar Pittsburgh, Pennsylvania.

##### Teori Motivasi Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Pelaksanaan lebih lanjut dari teori Herzberg Maslow datang dari usaha Clayton Alderfer. Dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan searas dengan bukti-bukti empiris yang telah ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Tokoh motivasi lain yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan orang lain adalah David C. McClelland. Kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya.

#### Teori X dan teori Y dari Douglas McGregor

Menurut McGregor organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

### 5. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Walaupun manajemen yang berdasarkan asumsi teori X barangkali sudah tidak cocok lagi bagi perkembangan organisasi, tetapi teori tersebut masih banyak diterapkan dikalangan manajemen. Menurut Chris Argyris, seorang mahaguru dari Universitas Harvard, mayoritas besar rakyat amerika sekarang ini diperlukan sebagai manusia yang tidak dewasa didalam lingkungan kerjanya.

#### 2.4.3. Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya.



metode motivasi adalah sebagai berikut menurut **Melayu S.P Hasibuan, (2010:100)**

Metode langsung (*direc motivation*, adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memiliki kebutuhan dan kepuasannya, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan, betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

#### 2.4.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat kerja pada karyawan, yaitu: **Suwatno, (2011:17)**

Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan keselamatan asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain antaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi kerjanya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### 2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi **Ardana, (2008:31)**

Karakteristik ini terdiri dari:

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan dan kompensasi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, persaan keyakinan dan nilai-nilai

**Faktor-Faktor Pekerjaan**

- a. Faktor-Faktor lingkungan pekerjaan
  - 1) Gaji dan benefit yang terima
  - 2) Kebijakan-Kebijakan perusahaan
  - 3) Supervisi
  - 4) Hubungan antar manusia
  - 5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkugan fisik dan sebagainya
  - 6) Budaya organisasi
- b. Faktor-Faktor dalam pekerjaan
  - 1) Sifat pekerjaan
  - 2) Rancangan tugas/pekerjaan
  - 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
  - 4) Tingak/besarnya tanggung jawab yang diberikan
  - 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
  - 6) Adanya kepuasan dan pekerjaan



## 2.5. Konsep Islam

### 2.5.1. Kinerja Menurut Islam

Kinerja dalam pandangan islam tentang kinerja pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejah mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan disebut “*level of performance*” biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformanca rendah. Al-Qur'an tentang kinerja berfirman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaaf ayat: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka drajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agarallah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat diatas tersebut bahwasanya Allah pastikan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.”Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukan kinerja yang baik pula dari pekerjaannya akan memberikan keuntungan bagi organisasinya Firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-A'raaf ayat: 39

وَقَالَتْ أُولَئِكَمُ الْأَخْرَجْتُمْ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu diantara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: ”kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang pernah kamu lakukan”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang yang frekuensi logis adalah (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

### 2.5.2. Kepemimpinan Menurut Islam

Kepemimpinan menurut agama islam merupakan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar dalam suatu organisasi, dengan bertanggung jawab tersebut diharapkan dia bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak mengabaikan amanah yang diberikan kepadanya, untuk itu ia dituntut agar dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk menjalankan perintahnya dan tentunya perintah tersebut tidak menyalahi syari'at-syari'at islam, karena itu kepemimpinan kaum muslim hendaklah dipegang oleh orang islam yang beriman dan bertaqwa. Disebutkan dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 71, yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “orang-orang yang beriman dan laki-laki dan orang-orang yang beriman perempuan, setengahnya menjadi wali bagi yang lain. Mereka menyuruh dengan ma'aru, dan melarang dari pada yang munkar, lagi mereka mendirikan sembahyang dan mengeluarkan zakat serta patuh mengikuti Allah dan rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah maha perkasa lagi maha Bijaksana”. (At-Taubah: 71)





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat diatas dengan adanya kepemimpinan yang memiliki perilaku atau pola yang baik, pimpinan dapat memberikan petunjuk berdasarkan Al-Qur'an, dan Al-Qur'an banyak ayat yang mengharuskan seseorang itu untuk berlaku baik yang dapat dijadikan pedoman memimpin, yaitu adil, sabar dan pemaaf, silaturahmi, musyawarah, tidak berbuat kerusakan, menjaga persatuan, meninggalkan khamer dan judi dan lain-lain.

### 2.5.3. Motivasi Menurut Islam

Motivasi islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya, motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Bagi seseorang muslim bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan kinerja yang optimal bagi bukti pengabdian kepada Allah SWT. Sebagaimana allah berfirman dalam Q.S. Az Zumar: 39

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢ مُّسَوِّفٌۭ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Katakanalah Hai Kaumku, bekerjalah sesuai keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”

Maksud dari ayat diatas merupakan suatu perintah (amar) dan karena mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan, dan merasakannya sebagai





bentuk pengabdian yang luhur (ibadah). Seorang muslim yang mempunyai kesadaran bekerja, ia akan selalu berusaha untuk berkreasi positif dalam pekerjaannya dengan menghasilkan karya yang terbia, sempurna, dan nilai-nilai islam yang diyakini dapat diwujudkan.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Tahun	Kesimpulan
1.	Dwi Wahyu Wijayanti	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	2012	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang terciptase makin menigkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin baik.
2.	Fitriana	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanggrayung II Kabupaten Grobogan	2017	Berdasarkan uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja signifikan mempengaruhi Kepuasan Kinerja Pegawai, dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penelitian	Judul	Tahun	Kesimpulan
				bersama sama berpengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3.	H.M. Syafri Hutaeruk	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kota Sibolga	2015	Gaya Kepemimpinana memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Pegawai . hal ini medeskripsikan bahwa apabila seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai, maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.
4.	Andri Saputra	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan pusat statistic (Bps) Kota Padang	2013	Terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada badan pusat statistic (Bps) kota padang dengan koefisien regresi 0,408. Artinya peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada badan pusat statistic (Bps) Kota Padang.



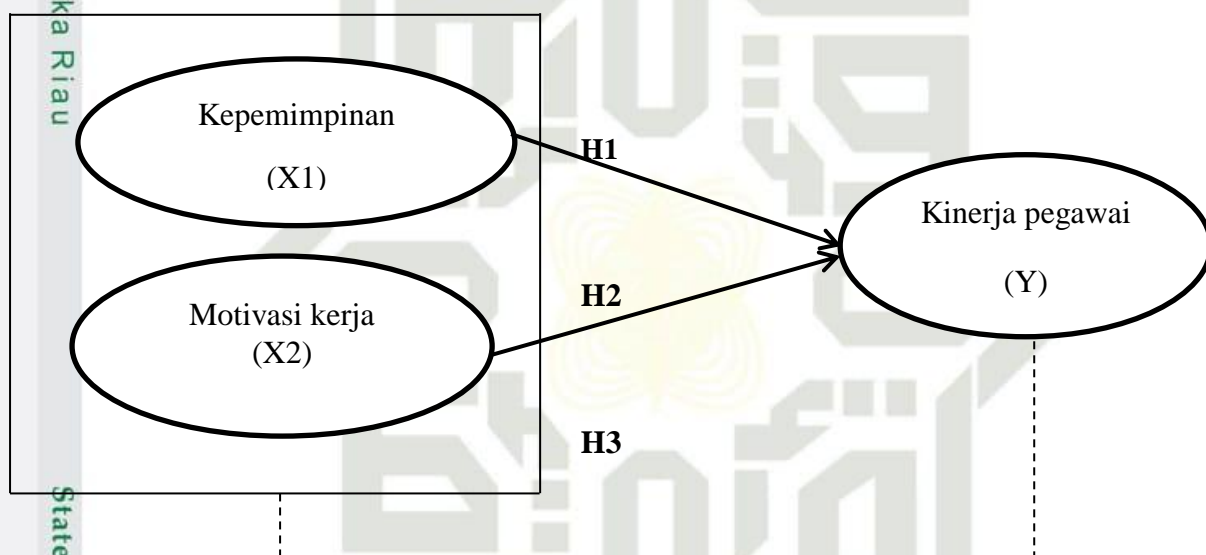
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan penelitaian ini dengan penelitian terdahulu adalah tmpat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul pengaruh kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

## 2.7. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian.**

Sumber : (Anoraga, 2011:77)

## 2.8. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric **Sugiono, (2014:95).**

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai bagianparamedic pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai bagian paramedic pada puskesma Kecamatan kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

H3 : Diduga Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian paramedic pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

## 2.9. Defenisi dan Konsep Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan didefinisikan dalam semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 : Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman dalam norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Syamsir Torang, 2013:74).	Kualitas kerja Kehadiran dan ketepatan waktu inisiatif kemampuan komunikasi (sedarmayanti, 2009: 319	Likert





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengurnankan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
2.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan ialah meliputi proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi prilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya. (Veizal Rivai, 2009:2).	Watak dan kepribadian yang terpuji Prakarsa yang tinggi Hasrat yang melayani bawahan Sadar dan paham kondisi lingkungan Intelegensi yang tinggi Berorientasi kemasa depan Sikap terbuka dan luas Siswanto (2006)	Likert
3	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, mengerakkan dan memelihara prilaku atau usaha (Silalahi, 2013:353).	Kebutuhan fisik Kebutuhan rasa aman dan Keamanan Kebutuhan Sosial Kebutuhan akan Penghargaan Kebutuhan perwujudan Hasibuan (2015:230)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penulisan proposal yang terletak di puskesmas kecamatan Kubu Babussalam desa Rantau Panjang Kiri Kabupaten Rokan Hilir.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sugiyono, (2011:13).

##### 1. Data Primer

Yaitu data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian, atau data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan pegawai berupa data tanggapan responden mengenai kegiatan yang ada dalam Puskesmas yang berbentuk daftar pertanyaan, dan mengenai motivasi kerja yang ditanyakan langsung kepada pegawai dan data mengenai bagian paramedic.

##### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak manajemen Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir dalam bentuk yang sudah diolah, seperti jumlah pegawai, absen pegawai, sejarah puskesmas, struktur organisasi dan yang relevan dengan penelitian ini.



### 3.3

### Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam penulis antara lain:

#### Kuesioner

Kuiseoner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada pegawai puskesmas kecamatan kubu babussalam. Kuesioner yang biberikan dalam bentuk skala *likert* setiap jawaban dan pertanyaan yang diajukan diberi bobot atau nilai. Menurut **sugiyono, (2014:199)**.

2. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

### 3.4

### Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Suliyanto (2011: 10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.5

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) :diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju (S) :diberi skor 4
3. Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) :diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju (ST) :diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) :diberi skor 1

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 43 orang diambil dari jumlah seluruh pegawai paramedis puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir **Sugiyono, (2012:61).**

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam Penelitian ini anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah Populasi tidak mencapai 100 orang penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel berjumlah 43 orang bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel seluruh Pegawai paramedis puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir **Sugiyono, (2012:62).**





### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) dan penulis menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori-teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan **Sugiono, (2013:206)**.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validasi

Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah Menurut **Sugiyono, (2017:125)**.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai R hitung lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kendala kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang apabila data yang diperoleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan kenyataannya, berapakali pun mengambil data yang dilakukan hasilnya tetap sama Menurut **Sugiyono, (2017:125)**.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali(2014,47), butir kuesioner dikatakan reliabel(layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Terdapat linear antara variable bebas dan variable terikat.
2. Besarnya varian error atau (factor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variable bebas (bersifat *homoscedasticity*).
3. Indenpendensi dari error (*non Autocorrelation*).
4. Normalitas dari distribusi error.
5. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Dalam analisi sregresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan anlisis tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik berikut ini:



## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal jika nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstan dari sisi tersebut sebagian besar mendekati rata-rata **Suliyanto, (2011:69)**.

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresimemenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolonieritas

Multikolonier itas berarti terjadi kolerasi yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variable bebas. Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variable bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat kolerasi yang tinggi atau sempurna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

diantarava variable bebas maka model regresi terbentuk dinyatakan mengandung gejala Multikolonieritas **Suliyanto, (2011:70).**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (**Suliyanto, 2011:81**)

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada variable pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel-variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas, masalah Heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data cross-section **Suliyanto, (2011:73).**

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai

### 3.9 Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut **Sugiyono, (2016: 237)** teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.





$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefesien Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$e$  = Tingkat Kesalahan (error)

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Nilai  $t$ , hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variable tergantungnya. Apakah variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variable tergantungnya atau tidak Menurut **Suliyanto, (2011:80)**.

#### Uji Secara Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable bebas terhadap tergantungnya. Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit Menurut **Suliyanto, (2011: 83)**.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi adalah besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya. Semakin tinggi Koefisien Determinasi, variasi perubahan pada variable tergantungnya (Suliyanto, 2011:85).

Koefisien Determinasi (R) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisi sregresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh

Besarnya koefisien determinasi (R) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien Determinasi (R) nol variable indeviden sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Selain itu koefisiensi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variable terikat (Y) yang disebabkan oleh variable bebas (X).

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Perusahaan

Kecamatan Kubu Babussalam adalah pemekaran dari kecamatan Kubu salah satu kecamatan yang tertua di Kabupaten Rokan Hilir, dan puskesmas telah berdiri selama 21 tahun yang lalu, sejak tahun 2004 puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam merupakan puskesmas perawatan. Upaya kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas terdiri dari upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan yang termasuk dalam upaya kesehatan wajib adalah promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, perbaikan gizi masyarakat, pencegahan dan pemberantasan penyakit menular serta pengobatan, sedangkan upaya kesehatan pengembangan adalah upaya kesehatan yang ditetapkan berdasarkan permasalahan kesehatan yang ditemukan di masyarakat.

#### 4.2. Visi dan Misi Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam

##### Visi :

“Terwujudnya puskesmas yang Berkualitas dan Profesional Menuju Kubu Babussalam Sehat.”

##### Misi :

1. Meningkatkan pelayanan puskesmas sesuai standar
2. Meningkatkan peran serta individu, keluarga dan masyarakat dalam pembangunan kesehatan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Meningkatkan sumber daya manusia yang profesional
4. Mewujudkan pengelolaan lingkungan yang bersih dan sehat

#### 4.3. Kebijakan Mutu

Untuk mencapai Visi dan Misi puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam berkomitmen untuk melakukan peningkatan secara berkesinambungan demi tercapainya kepuasan pelayanan dengan:

1. Memberikan pelayanan yang berkualitas
2. Meningkatkan sumber daya manusia
3. Meningkatkan peran serta individu, keluarga dan masyarakat dalam pembangunan kesehatan
4. Menerapkan sistem manajemen mutu secara efektif dan efisien

Puskesmas Kecamatan Kubu Babusslam terdiri dari 5 Puskesmas

Pembantu (Pustu) yaitu:

1. Pustu Pematang Langsat
2. Pustu Sungai Majo
3. Pustu Sungai Pinang
4. Pustu Sungai Panji-Panji
5. Pustu Pulau Halang Muka

Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam terdiri dari 8 Polondes yaitu:

1. Polindes Teluk Nilap
2. Polindes Sungai Majo
3. Polindes Rantau Panjang Kiri
4. Polindes Sungai Pinag





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta © milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Polindes jojol

Polindes Sungai Panji-Panji

Polindes Sungai Halang Muka

Polindes Pulau Halang Belakang

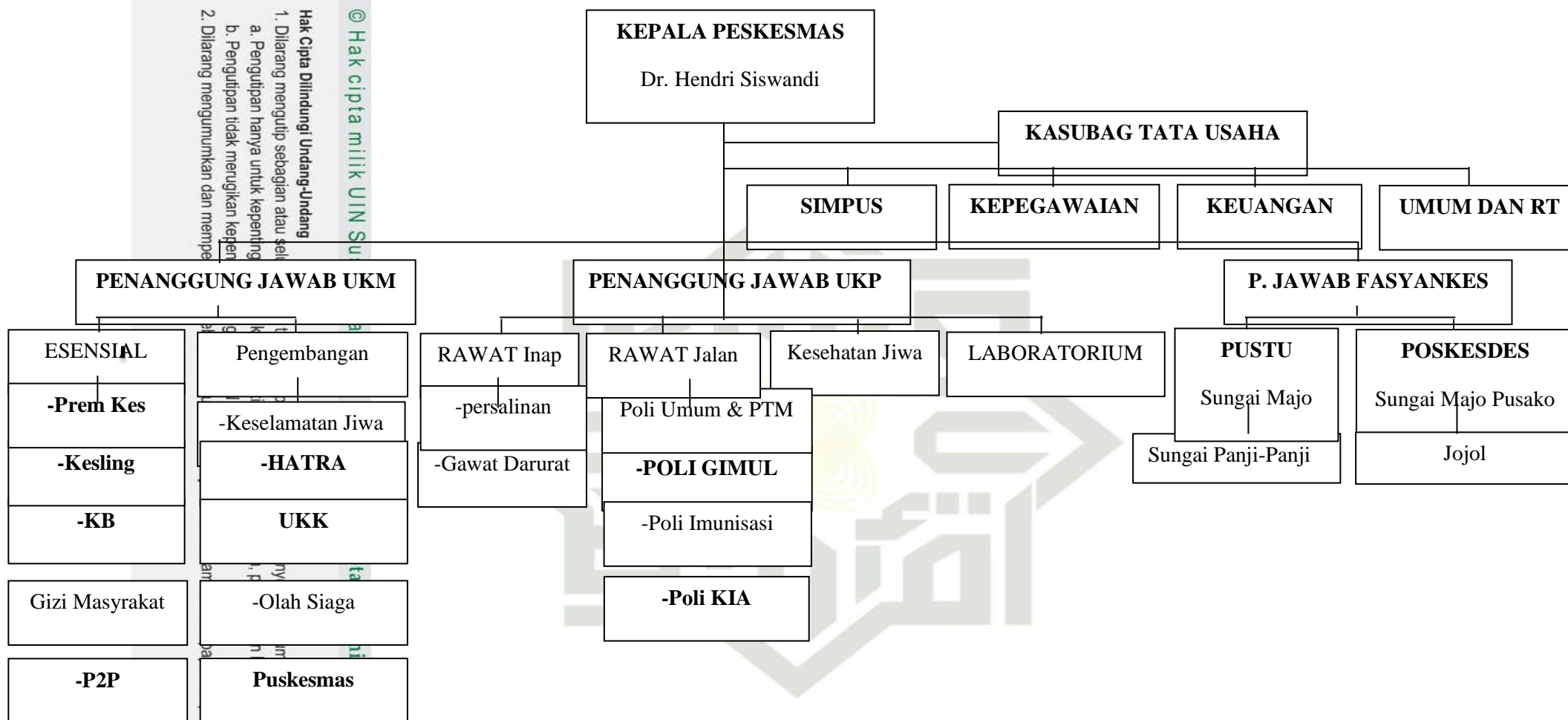
#### 4.4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam adalah sebagai berikut:





## STRUKTUR ORGANISASI PUSKESMAS KEC. KUBU BABUSSALAM KABUPATEN ROKAN HILIR



Sumber : Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, 2019



## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir



## 6.2

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir memberikan motivasi kepada paramedis sehingga hal ini dapat lebih memacu semangat karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang memuaskan dan dapat meningkatkan kinerja paramedis.
2. Sebaiknya pimpinan Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir lebih memperhatikan kenyamanan paramedis danmemberi penghargaan berupa pujian bagi paramedis yang berprestasi sehingga paramedis dapat meningkatkan kinerja .
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurnankan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an surah Terjemahannya, 1976. Jakarta: Bumi Restu
- Anoraga, 2011, *Manajemen Kinerja*, Rineka Cipta, Bandung.
- Ardana, 2009. *Priaku Keorganisasian*. Edisi 2. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi teori dan praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen kinerja*. Bandung
- Fajar, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama Yogyakarta.
- Gary Yulk, 2010, *kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, Melayu. 2012. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno, M. 2012. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Harbani, Pasolong. 2012. *Teori administrasi publik*. Yogyakarta
- Irham. Fahmi, 2010. *Manajemen kinerja*. Bandung
- Magkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martinis Yamin. 2013. *Strategi dan Metode Pembelajaran*. Jakarta: GP Press Gruop
- Miftah Thoha, 2015. *Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Noor Any. 2013. *Manajemen Event*. Bandung
- Rivai, Veitzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen dan Mary Timothy A. Judge. 2012. *Prilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar maju: Bbandung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Siagian, Sondong P, 2009, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- Silalahi. Ulber, 2009, *metode penelitian sisoal*, Bandung: PT Rafika Aditama
- Siswanto, 2011. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta
- Sugiyono, 2014. *Metode penelitian bisbis*. Alfabetha CV, Bandung
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika terapan*, yogyakarta
- Syamir, Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta
- Wirawan, 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta
- Chairunnisah, Nuryani, Eri Witcahyo. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Puskemas Kabupaten Jembar*, Jurnal Pustaka Kesehatan.



Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Kepada Yth,

Bapak/ibu

Di

Puskesmas Kubu Babussalam

Rokan Hilir

Degan Hormat,

Dengan rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PARAMEDIS PADA PUSKESMAS KECAMATAN KUBU BABUSSALAM KABUPATEN ROKAN HILIR**, maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ibu diharapkan objek artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian pada lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas Bapak/ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas kesedian, bantuan dan kerja sama Bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 10 Mei 2019

Uci Wahyuni

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## I.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## II.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas anda pada
2. Pilih dan silang (✓) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/ibu ketahui.
3. Keterangan
 

a. SS	: Sangat Setuju
b. S	: Setuju
c. KS	: Kurang Setuju
d. TS	: Tidak setuju
e. STS	: Sangat Tidak Setuju

### Identitas Responden

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Umur :  
 Pendidikan terakhir :  
 Lama Bekerja :

UIN SUSKA RIAU





### III.

#### Daftar Pernyataan

##### A. Pernyataan Tentang Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
4	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
5	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai target yang ditentukan					
6	Saya siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja					
7	Pegawai memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga sangat membantu pegawai dalam bekerja					

##### B. Pernyataan Tentang Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawhaannya					
2	Pemimpin anda selalu memberikan gagasan (ide) untuk memecahkan persoalan dalam bekerja					
3	Pemimpin selalu memberikan kebebasan untuk berpendapat dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mengembangkan karir mereka					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Pemimpin anda paham akan kondisi lingkungan kerja sekitar					
	Pemimpin anda memiliki kemampuan berpikir dengan cepat dan tanggap					
	Pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif agar pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan					
	Pemimpin anda bersikap terbuka dan lugas					

**C. Pernyataan Tentang Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji/kompensasi sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan karena tersedianya jaminan sosial tenaga kerja dalam perusahaan ini					
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
4	Saya memberikan sebuah pengembangan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja agar mendapatkan penghargaan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya meyakini bahwa dengan mencapai target yang ditetapkan saya akan mendapat penghargaan dari perusahaan					
6	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang					



## Validitas dan Realibilitas

### a. Kinerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.893	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.30	13.454	.837	.746	.856
P2	23.40	13.150	.777	.814	.862
P3	23.42	13.963	.760	.678	.866
P4	23.14	14.123	.686	.524	.873
P5	23.05	15.760	.310	.500	.918
P6	23.21	13.122	.733	.680	.867
P7	23.19	13.250	.755	.659	.864

### b. Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.947	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.79	18.360	.798	.677	.937
P2	23.88	17.962	.758	.687	.940
P3	23.84	16.568	.799	.688	.939
P4	23.79	17.598	.815	.745	.935
P5	23.95	17.522	.902	.883	.928
P6	23.91	17.753	.894	.869	.929
P7	23.72	18.635	.777	.652	.939



### c. Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.935	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.95	14.760	.803	.737	.922
P2	19.12	14.391	.843	.835	.917
P3	18.91	14.182	.795	.735	.923
P4	19.02	13.499	.866	.788	.913
P5	19.00	13.095	.831	.750	.920
P6	18.95	15.426	.713	.532	.933

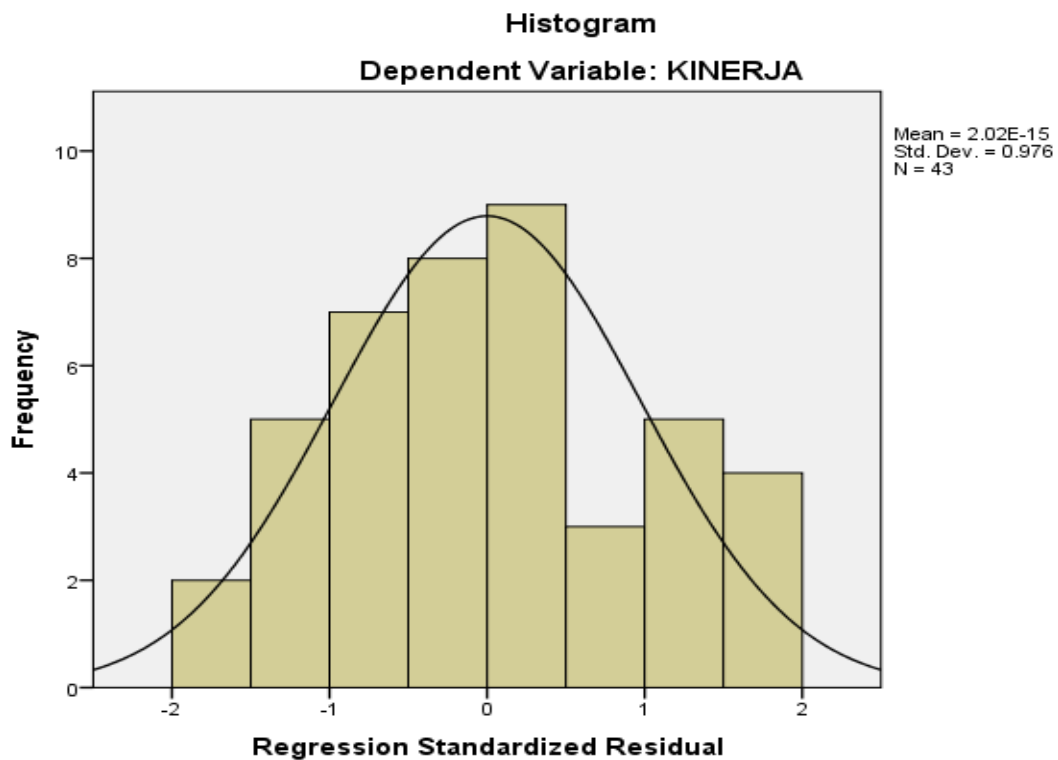
#### Analisis Deskriptif

##### Descriptive Statistics

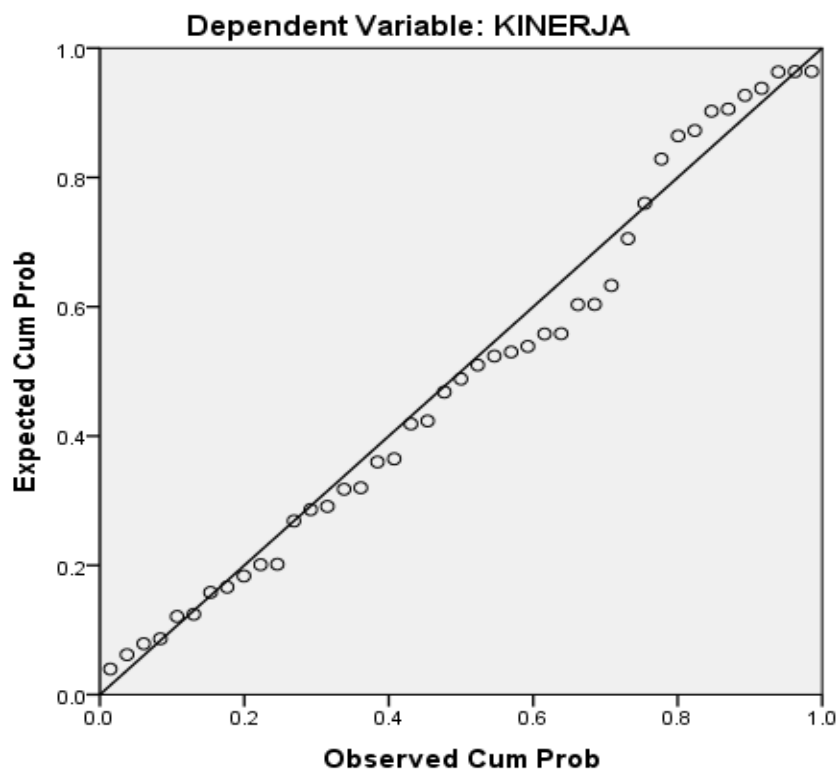
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA	43	21	35	27.12	4.300
KEPEMIMPINAN	43	17	35	27.81	4.895
MOTIVASI KERJA	43	15	30	22.79	4.496
Valid N (listwise)	43				



a. Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



# One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65202858
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## b. Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

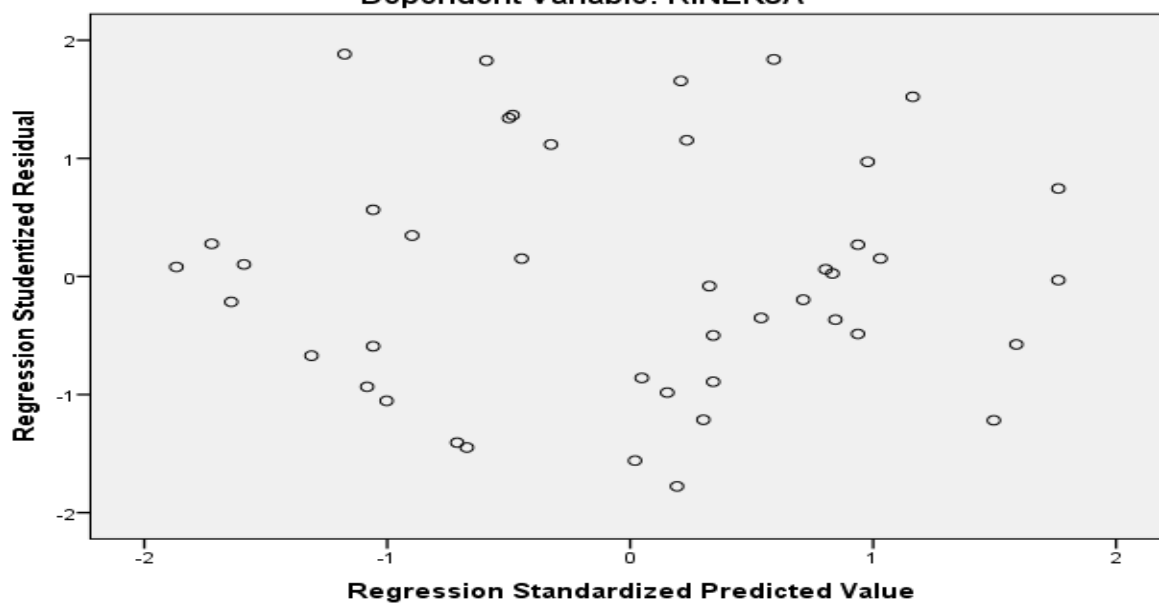
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	.995	1.005
	MOTIVASI KERJA	.995	1.005

a. Dependent Variable: KINERJA

## c. Heteroskedastisitas

### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



#### d. Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.601	2.718	1.924

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.586	3.341	
	KEPEMIMPINAN	.586	.086	.667
	MOTIVASI KERJA	.449	.094	.470

a. Dependent Variable: KINERJA

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.601	2.718

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

##### b. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.586	3.341		.175	.862		
	KEPEMIMPINAN	.586	.086	.667	6.817	.000	.995	1.005
	MOTIVASI KERJA	.449	.094	.470	4.807	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: KINERJA



ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	481.022	2	240.511	32.568	.000 <sup>b</sup>
Residual	295.397	40	7.385		
Total	776.419	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

## 6. Frekuensi

### a. Kinerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	37.2	37.2	37.2
4	19	44.2	44.2	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	10	23.3	23.3	32.6
4	23	53.5	53.5	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	19	44.2	44.2	44.2
4	18	41.9	41.9	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	



2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	27.9	27.9	27.9
4	20	46.5	46.5	74.4
5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	30.2	30.2	30.2
4	14	32.6	32.6	62.8
5	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	9.3	9.3	9.3
3	6	14.0	14.0	23.3
4	23	53.5	53.5	76.7
5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	37.2	37.2	37.2
4	14	32.6	32.6	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	



b. Kepemimpinan

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	25.6	25.6	25.6
4	20	46.5	46.5	72.1
Valid 5	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	17	39.5	39.5	72.1
5	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	9	20.9	20.9	30.2
Valid 4	14	32.6	32.6	62.8
5	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	11	25.6	25.6	27.9
Valid 4	17	39.5	39.5	67.4
5	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	20	46.5	46.5	79.1
5	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	11	25.6	25.6	27.9
Valid 4	22	51.2	51.2	79.1
5	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	20.9	20.9	20.9
Valid 4	21	48.8	48.8	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

### c. Motivasi Kerja

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	39.5	39.5	39.5
Valid 4	16	37.2	37.2	76.7
5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	11	25.6	25.6	34.9
Valid 4	23	53.5	53.5	88.4
5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	7	16.3	16.3	25.6
Valid 4	22	51.2	51.2	76.7
5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	11.6	11.6	11.6
3	9	20.9	20.9	32.6
Valid 4	20	46.5	46.5	79.1
5	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	16.3	16.3	16.3
3	6	14.0	14.0	30.2
Valid 4	19	44.2	44.2	74.4
5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	21	48.8	48.8	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Correlations

		KEPEMIMPINA N	MOTIVASI KERJA	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	-.073	.632**
	Sig. (2-tailed)		.641	.000
	N	43	43	43
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	-.073	1	.421**
	Sig. (2-tailed)	.641		.005
	N	43	43	43
KINERJA	Pearson Correlation	.632**	.421**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	
	N	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

sebutkan sumber:  
penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

NO	KINERJA (Y)							TOTAL Y	KEPEMIMPINAN (X1)							TOTAL X1	MOTIVASI KERJA (X2)						TOTAL X2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	5	5	28
2	3	2	3	3	5	2	3	21	3	3	4	4	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	5	5	4	4	30	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	4	4	4	3	22
7	5	5	4	4	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	3	2	2	3	15
8	4	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	2	3	3	3	20	4	4	4	4	5	4	25
9	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	5	5	4	4	26
10	4	4	3	3	4	4	4	25	4	4	4	5	5	5	4	31	3	3	4	3	3	3	19
11	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	3	3	3	4	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	4	25
14	4	4	4	4	3	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	2	3	2	3	16
15	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	4	29
16	4	4	4	4	5	4	5	31	5	5	5	4	4	4	5	33	5	5	4	5	4	5	28
17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25
19	4	3	3	4	3	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	2	3	2	3	16
20	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	4	3	4	4	21
21	4	4	3	4	3	4	3	25	4	3	3	4	4	4	5	27	4	4	5	4	4	4	25
22	4	3	3	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	4	22	5	4	5	5	4	4	27
23	3	4	4	3	4	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	5	4	5	24
24	4	4	4	5	5	4	3	29	5	4	4	5	4	4	5	31	3	2	3	2	2	3	15
25	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	4	4	5	5	26
26	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	3	4	3	3	4	24	3	4	3	4	3	4	21
27	3	4	4	5	4	4	5	29	4	5	4	5	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	5	5	5	5	5	34	3	3	4	3	4	4	21
29	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	4	4	26
30	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	2	3	2	15
31	4	3	3	4	5	5	5	29	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	5	5	4	4	27
32	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	5	27
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	4	3	27	3	2	3	2	2	3	15
34	3	2	3	3	5	2	3	21	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	2	3	3	3	17
35	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	4	3	3	4	20
36	4	4	4	5	3	4	5	29	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	3	24
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	4	28
38	3	3	3	4	3	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	5	5	4	4	27
40	3	3	3	3	5	2	3	21	3	2	2	3	2	2	3	17	4	4	5	4	5	5	27
41	4	3	3	4	3	4	3	25	5	5	5	5	5	4	5	34	3	3	3	3	2	3	17
42	3	3	3	3	5	2	3	21	3	3	4	3	3	3	4	23	3	2	3	2	2	3	15
43	4	5	5	5	3	4	3	29	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	25



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN



UIN SUSKA RIAU

NO	KINERJA (Y)							TOTAL Y	KEPEMIMPINAN (X1)							TOTAL X1	MOTIVASI KERJA (X2)						TOTAL X2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	4	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	5	5	28
2	3	2	3	3	5	2	3	21	3	3	4	4	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	5	4	4	4	30	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	4	4	4	3	22
7	5	5	4	4	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	3	2	2	3	15
8	4	4	4	4	3	4	4	25	3	3	3	2	3	3	3	20	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	5	4	5	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	5	5	4	4	26
10	4	4	3	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	5	4	31	3	3	4	3	3	3	19
11	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	4	25
14	4	4	4	4	3	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	2	3	2	3	16
15	4	4	4	5	5	5	5	31	4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	4	29
16	4	4	4	5	4	5	5	31	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	5	4	5	28
17	4	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	4	3	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	2	3	2	3	16
20	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	4	3	4	4	21
21	4	4	4	3	3	4	3	25	4	3	3	4	4	4	5	27	4	4	5	4	4	4	25
22	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	4	22	5	4	5	5	4	4	27
23	3	3	3	3	4	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	5	4	5	24
24	4	4	5	5	4	4	3	29	5	4	4	5	4	4	5	31	3	2	3	2	2	3	15
25	5	5	5	5	4	5	5	33	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	4	4	5	5	26
26	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	3	4	3	3	4	24	3	4	3	4	3	4	21
27	4	4	5	5	4	4	5	29	4	5	4	5	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	4	4	4	4	30	5	4	5	5	5	5	5	34	3	3	4	3	4	4	21
29	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	4	4	26
30	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	2	3	2	15
31	3	3	3	4	5	5	5	29	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	5	5	4	4	27
32	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	5	27
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	4	3	27	3	2	3	2	2	3	15
34	2	3	3	3	5	2	3	21	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	2	3	3	3	17
35	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	4	3	3	4	20
36	4	4	4	5	3	4	5	29	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	3	24
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	4	28
38	3	3	3	4	3	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	5	5	4	4	27
40	2	2	3	3	5	2	3	21	3	2	2	3	2	2	3	17	4	4	5	4	5	5	27
41	4	4	4	4	3	4	3	25	5	5	5	5	5	4	5	34	3	3	3	3	2	3	17
42	2	2	3	3	5	2	3	21	3	3	4	3	3	3	4	23	3	2	3	2	2	3	15
43	5	5	5	5	3	4	3	29	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	25



# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

# Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
<b>81</b>	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
<b>82</b>	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
<b>83</b>	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
<b>84</b>	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
<b>85</b>	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
<b>86</b>	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
<b>87</b>	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
<b>88</b>	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
<b>89</b>	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
<b>90</b>	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
<b>101</b>	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
<b>102</b>	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
<b>103</b>	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
<b>104</b>	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
<b>105</b>	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
<b>106</b>	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
<b>107</b>	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
<b>108</b>	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
<b>109</b>	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
<b>110</b>	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
<b>111</b>	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
<b>112</b>	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
<b>113</b>	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
<b>114</b>	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
<b>115</b>	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
<b>116</b>	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
<b>117</b>	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
<b>118</b>	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
<b>119</b>	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
<b>120</b>	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



# Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150


df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643



Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

  
KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru. Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id. E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/6905/2018  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 19 November 2018 M  
10 Rabiul Awwal 1440 H

Kepada  
Yth. Kepala  
Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam  
Kabupaten Rokan Hilir


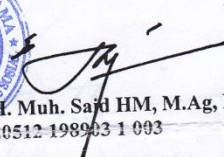
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Uci Wahyuni  
NIM. : 11571205319  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Paramedis pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

  
Dekan  
  
Dr. Drs. H. Muh. Saif HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2875/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 16 April 2019 M  
10 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
Puskesmas Kecamatan Kubu  
Babussalam Kabupaten Rokan Hilir  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Uei Wahyuni  
NIM. : 11571205319  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Paramedis pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir**" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2876/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 16 April 2019 M  
10 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. **Ulfiah Novita, SE, M.Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

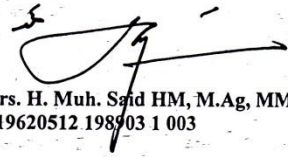
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Uci Wahyuni  
NIM : 11571205319  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Paramedis pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198703 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR  
DINAS KESEHATAN  
PUSKESMAS RANTAU PANJANG KIRI  
KECAMATAN KUBU BABUSSALAM**

Jalan Poros Parit Haji Salim Rantau Panjang Kiri Hilir Kode Pos 28991  
Email : [puskesmasrtpkiri@gmail.com](mailto:puskesmasrtpkiri@gmail.com)



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor : 440 / UM-PK / 2018/1755**

Kepala UPT Puskesmas Rantau Panjang Kiri, Kecamatan Kubu Babussalam dengan ini memberikan izin meneliti kepada :

Nama : UCI WAHYUNI  
Pekerjaan : Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII ( Tujuh )  
Alamat : Sungai Kubu Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

Untuk meneliti di Puskesmas Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu Babussalam selama satu bulan mulai tanggal 03 Desember 2018 s/d 03 Januari 2019, dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai bagian paramedis pada Puskesmas Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan seperlunya.

Rantau Panjang Kiri, 03 Desember 2018  
Kepala Puskesmas Rantau panjang Kiri  
Kecamatan Kubu Babussalam



dr. HENDRI SISWADI  
NIP.198007222014121002

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



**Uci Wahyuni**, kelahiran Sungai-Segajah 01 Oktober 1997, alamat tempat tinggal Desa Sungai-Kubu Hulu RT 003 RW 004 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Merupakan anak pertama dari Bapak Syahnusi dan Ibu Anizar dari tiga bersaudara. Menamatkan pendidikan SD pada tahun 2009 di SDN 012 Sungai-Segajah Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan di MTs Mu'allimin Desa Rantau Panjang Kiri dan menamatkan pendidikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kubu Desa Teluk Merbau dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menamatkan pendidikan pada tahun 2019. Pada tanggal 10 Oktober 2019 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Predikat Kelulusan **Memuaskan**.